COMMISSION RÉGIONALE PAYS DE LA LOIRE

Comment la génération Y bouscule l'ordre établi

Les dirigeants d'entreprise sont parfois désarçonnés par la posture et les pratiques de la jeune génération. Cette façon d'être constitue néanmoins un levier de progrès pour l'entreprise, à condition de la comprendre et de l'exploiter convenablement.

Pour la première commission régionale de l'Apecita des Pays de la Loire le 4 avril dernier à Angers, à laquelle 53 personnes ont assisté, le thème choisi était l'arrivée dans le monde du travail des jeunes de la génération Y (nés entre 1980 et 2000). Catherine Tanguy, codirigeante d'un institut de formation au coaching et au management[1], et elle-même coach de dirigeants et managers, a entamé depuis 2006 des recherches sur l'intégration de ces jeunes dans l'entreprise[2]. Son objectif est d'émettre un diagnostic sur la base de témoignages et de tendances, afin que les entreprises puissent s'adapter au plus tôt à ce phénomène nouveau.

Elle a notamment identifié sept *« points de frottement »* entre ces jeunes et les dirigeants d'entreprises, qui résultent selon elle de *« malentendus »* liés aux représentations des uns et des autres. *« Les jeunes gens arrivent, notamment aux entretiens de recrutement, avec une représentation de leurs droits qui semble plus forte que celle de leurs devoirs*, analyse-t-elle par exemple. *Cela désarçonne les dirigeants qui interprètent cela comme un manque d'engagement ou d'envie de travailler. En fait, ces jeunes s'assurent seulement de la nature du contrat proposé. Ils manquent de confiance vis-à-vis des systèmes montés par leurs aînés, qui n'ont pas toujours fait la preuve d'être rassurants. »*

DR

« Dans le monde agricole, l'arrivée de la génération Y s'ajoute au fait que ceux qui choisissent l'agriculture ne sont plus forcément issus du monde agricole. » Catherine Tanguy, coach d'entreprises.

SOLIDITÉ IDENTITAIRE

Les autres points de frottement identifiés par la consultante sont :

- le zapping comportemental : ils font plusieurs choses à la fois, lancent plusieurs chantiers ;
- la dictature de l'instant : ils trouvent les prises de décision trop longues ;
- l'absence empirique : ils décloisonnent vie professionnelle et vie privée (Internet, e-mails, téléphones, etc.) ;
- l'exemplarité du chef : ils n'ont pas les codes des anciens dans leur rapport à la hiérarchie et à la subordination, tout en ayant une demande très forte d'accompagnement dans leur apprentissage ;
- les exigences et infidélités : ils quittent les entreprises pour trouver une meilleure ambiance ou acquérir de nouvelles compétences ;
- l'envie d'apprendre tout en optimisant leur temps.

« La bonne nouvelle est que chacun de ces points de frottement peut aussi constituer un levier de progrès pour l'entreprise, à condition que les dirigeants prennent du recul, rassure Catherine Tanguy. *Ces jeunes ont une solidité identitaire : ils ne confondent pas qui ils sont et le métier qu'ils font. Cela est très bénéfique pour l'apprentissage continu. »* Cette appétence forte pour les nouveaux apprentissages peut aussi être une cause d'infidélité à l'entreprise au bout de plusieurs années. Néanmoins, les entreprises peuvent en bénéficier en retour en embauchant de nouveaux collaborateurs formés ailleurs.

De même, il peut être utile pour certaines entreprises de remettre en question leur processus de prise de décision, ou leur modèle hiérarchique, afin de trouver des manières de travailler plus simples, plus fluides et plus transparentes, et aussi plus rapides.

« Les jeunes de la génération Y ont une vraie demande de réalisation, de contribution, et d'épanouissement dans leur travail, observe la consultante. *Ils ont besoin que les choses aient du sens et cela est salutaire pour tout le monde. Dans le monde agricole, l'arrivée de cette génération s'ajoute au fait que ceux qui choisissent l'agriculture ne sont plus forcément issus du monde agricole. »*

Nathalie Tiers

(1) : Faros institut, www.farosinstitut.com. (2) : Voir l'ouvrage « Génération Y mode d'emploi : intégrez les jeunes dans l'entreprise ! » de Daniel Ollivier et Catherine Tanguy, juillet 2011, aux éditions De Boeck.

PAYS DE LA LOIRE

1200 offres pour 1500 candidats

En introduction de la commission régionale, la responsable de la délégation Géraldine Lebreton, a présenté l'activité de l'Apecita en Pays de la Loire. Dans cette région, 1500 candidats, dont 49 % avec un niveau licence au minimum, se sont manifestés en 2011. En face, 1200 offres d'emploi ont été diffusées, dont 50 % à destination de bac+2. Deux départements sont moteurs pour proposer des offres : la Loire-Atlantique et le Maine-et-Loire.

Outre la gestion des offres d'emploi, quelque 200 accompagnements de candidats ont été réalisés en 2011 sous forme d'entretiens personnalisés, de bilans de compétences, ou encore d'ateliers collectifs (17 ateliers ont été organisés). Du côté des employeurs, une quarantaine d'appuis au recrutement ont été menés : évaluation de candidats voire recherche active de candidats (sourcing), job dating. L'Apecita des Pays de la Loire intervient également auprès des centres de formation pour accompagner l'orientation scolaire et professionnelle, la construction du projet professionnel et la stratégie de recherche d'emploi. En 2011, 75 interventions ont touché environ 3000 élèves, dans une trentaine d'établissements.